درس حقوق کار .جلسه سوم و چهارم-کاردانی حسابداری بازرگانی-استاد شادی سمیعی

شرایط انعقاد قراردا کار:

1)قصد و رضا(اعلام اراده):در قرار داد کار اعلام اراده دربیشتر مواردجنبه یکطرفه دارد یعنی کارفرما شرایط خود را ازپیش تعیین شده است به کارگر تحمیل میکند.در این مورد اراده ضمنی کارگر و به عبارت دیگرقبول ظاهری او نسبت به شرایط کاراعلام اراده تلقی میشود.

### 2)اهلیت:اهليت طرفين عقد در قانون مدنیاهليت عبارتست از توانائي قانوني شخص براي دارا شدن حق يا اعمال و اجراي آن  طرفين معامله بايستي براي انجام آن داراي اهليت باشند. اهليت بر دو نوع است اهليت تمتع يا تملك و اهليت استيفا يا اجرا كه در بخش اشخاص درباره آن توضيح داده خواهد شد.

”براي اينكه متعاملين اهل محسوب شوند بايد بالغ و عاقل و رشيد باشند” و معامله با اشخاصي كه بالغ يا عاقل يا رشيد نباشند به لحاظ عدم اهليت باطل است”. بلوغ به معني رسيدن شخصي به سن معين ميباشد و رشد قوه مميزه شخص در جهت صرف مال به طريق عقلائي است. عقل نيز كه زوال آن را جنون مي‌نامند كيفيتي است در شخص كه اثر خارجي آن رفتار، كردار و گفتار متعارف ميباشد.
طبق ماده 213 قانون مدني ”معامله محجورين نافذ نيست” لذا ظاهر اين ماده حامي از آنست كه معامله محجور هنگامي اعتبار خواهد داشت كه نماينده قانوني وي (ولي فقيه) آن معامله را تنفيذ كند و يا در صورت رفع حجر مورد تائيد خود شخص قرار گيرد.
محجور شخصي را گويند كه به جهتي از جهات قانوني اصولاً حق تصرف در اموال و حقوق مالي خود را ندارد
ماده 1207 قانون مدني سه دسته اشخاص را از جمله محجورين محسوب و آنان را از تصرف در اموال و حقوق مالي خود ممنوع نموده است. محجورين عبارتند از:
1- صغار (اشخاص غير بالغ)
2-اشخاص غير رشيد (فاقد رشد)
3- مجانين (فاقد عقل)
بنابراين ملاحظه ميشود كه محجورين براشخاص فاقد اهليت منطبق ميباشد. بمنظور رفع اشكال ميتوان گفت كه اولا**ً** منظور از عبارت عدم نفوذ صرفاً مواردي است كه قانونگذار بلحاظ رعايت صرفه و صلاح محجور در متن قانون تصرف يا معامله معين را تجويز كرده باشد و مواد منع نيز مطلق نبوده و استثنائاتي بر آن وارد است.

اهلیت کارفرما:ازآنجا که انعقاد قراداد کار از طرف کارفرما اصولا برای او فایده دارد و از آنجا که برای انجام کار باید به کارگر مزد پرداخت کند و برای تعهد های دیگر باید هزینه هایی پرداخت کند از این رو باید دارای اهلیت باشد.

اهلیت کارگر:از آنجا که زندگی کارگر وابسته به کار اوست انعقاد قرارداد کار برایش اهمیت بسیاردارد و باید برای آن اهلیت داشته باشد.شخص مجنون نمی تواند به کار گرفته شود چون سلامت عقل ندارد و برای قبول مسیولیت و انجام کار صالح نیست. برای تنظیم قرارداد سفیه و تعیین شرایط کار و حدود تعهد های او و همچنین مزدی که دریافت میکند دخالت نماینده قانونی ضرورت دارد.طبق ماده 79 قانون کار بهکار گماردن افراد کمتر از15 سال تمام ممنوح است در نتیجه کسی که بارعایت سن مقر در قانون کار به استخدام دیگری در آید صغیر محسوب نمی شود و خودش میتواند قرار دا کار را منعقد نماید.

3)معین بودن موضوع قرارداد:طیق بند 9 ماده 9 قانون کار معین بودن موضوع قرار داد یکی از شرایط صحت قرارداد کار است.موضوع قرارداد کار باید معین باشد یعنی شرح وضایف کارگر باید کاملا مشخص باشد.کارگر باید بداند که چه کاری باید انجام دهد .طیق ماده 10 قانون کار هم نوع کار مورد تعهد باید مشخص باشد و تعیین دقیق جزییات آن ضروری نیست.واز طرفی مزدی که در آغاز برای کار مورد تعهد در نظر گرفته شده است باید معین باشد و مزد تعیین شده نباید از حداقل مزد مقرر در زمان انعقاد قرارداد کمتر باشد.

ماده 10 قانون کار شرایط شکلی قرارداد کار را بیان میکند.در قرار داد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید :

1-نوع کار 2-حقوق یا مزد مبنا 3-ساعات کار 4-تعطیلات و مرخصی ها 5-محل انجام کار 6-تاریخ انعقاد قرارداد 7-مدت قرارداد

آمده باشد.

4)مشروعیت مورد قرارداد: قانون کار مشروعیت مورد قرارداد مورد نظر است یعنی کاری می تواند موضوع قرارداد کار واقع شود که نامشروع نباشد یعنی عملی که در برابر قانون ممنوع نباشد یا از لحاظ موازین اخلاقی ناپسند نباشد.در غیر این صورت موجب بطلان قرارداد است.مثلا چنانچه قرارداد کاری منعقد گردد مبنی بر اینکه کامیون مشروب الکلی را از جنوب به شمال بیاورد عمل رانندگی عمل مشروعی است بنابراین مورد قرارداد (رانندگی)مشروع است.اما وقتی کسی را استخدام می کند برای ساخت مشروبات الکلی این باعث بطلان قرارداد است زیرا مورد قرار داد (تولید مشروب) عمل نامشروعی است.